

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2016	Code 1609 - ECOGEST	CORRIGE
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1	Page 1/8

CORRIGÉ

Parties	Intitulés	Nombre de points
1	Série de questions	12
2	<p>Trois sujets au choix :</p> <p>Sujet A : Comment adapter les facteurs de production aux variations du marché ? <i>«L'usine Thermomix dopée par le succès de son robot ménager»</i></p> <p>Sujet B : Quelles démarches mettre en œuvre pour motiver les salariés dans l'entreprise ? <i>«Les meilleurs employeurs de France»</i></p> <p>Sujet C : Quel est le rôle des partenaires dans les organisations ? <i>«Centre d'appels Ceacom, au Havre. Vers un mouvement de grève ?»</i></p>	8
	TOTAL	20

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2016	Code 1609 - ECOGEST	CORRIGE
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1	Page 2/8

PARTIE 1 : Série de questions à partir d'un dossier documentaire (sur 12 points)

1. Les incidences de la rupture du contrat de travail et le conseil des prud'hommes

C 1.4.3 Hiérarchiser les différentes sources du droit
C 5.3.1 Caractériser les différents cas de rupture
C 5.3.2 Vérifier le respect des procédures
C 5.3.3 Identifier la fonction des juridictions prud'homales

Prendre connaissance de l'annexe 1.

C.5.3.3

- 1.1 - Identifier la juridiction de premier degré évoquée dans ce texte.
Il s'agit du conseil des prud'hommes.
- 1.2 – Préciser le rôle de cette juridiction.
Il règle les conflits individuels nés d'un contrat de travail de droit privé, conciliation, jugement.
- 1.3 - Repérer les parties concernées dans cette affaire.
Les parties sont : une ingénieure en aéronautique représentée par N. CAPRON du barreau de Rouen et son employeur.

C.5.3.2

- 1.4 – Exposer la raison pour laquelle l'ingénieure d'Evreux a saisi cette juridiction.
Elle a reçu une convocation de son employeur en vue de son licenciement. Cette convocation ne précisait pas le motif explicite de son licenciement ce qui est contraire au droit européen.
- 1.5 – Expliciter la décision prise par cette juridiction.
Le conseil des prud'hommes a statué pour une annulation pure et simple du licenciement.
- 1.6 - Analyser le motif de cette décision.
Vice de forme. Procédure non conforme à l'article 6 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme, griefs non exposés lors de la convocation à l'entretien préalable au licenciement.

C.1.4.3

- 1.7 – Analyser en quoi cette décision peut changer le droit du travail français.
Cette décision peut faire jurisprudence

C.5.3.1

- 1.8 - Citer les différents types de licenciement que vous connaissez.
Il peut y avoir un licenciement économique ou pour fautes lourdes ou graves.
- 1.9 – Citer deux autres types de rupture de contrat.
La démission, rupture conventionnelle, licenciement pour motif personnel peuvent être d'autres types de rupture du contrat de travail.

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2016	Code 1609 - ECOGEST	CORRIGE
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1	Page 3/8

2 Le marché du travail

C 2.1.1 Définir et analyser les différents indicateurs du marché du travail

Prendre connaissance des annexes 2 et 3

- 2.1 - Repérer dans l'annexe 2 la catégorie socioprofessionnelle pour laquelle le nombre de chômeurs est le plus important chez les femmes en 2014.
Il s'agit des employées avec 606 000 chômeurs.
- 2.2 - Indiquer une raison qui justifie ce constat.
Les femmes travaillent principalement dans le secteur tertiaire.
- 2.3 – Repérer, dans l'annexe 2, la catégorie socioprofessionnelle pour laquelle le taux de chômage est le plus important chez les hommes en 2014.
Il s'agit des ouvriers avec 13,7% de la population active.
- 2.4 – Justifier ce résultat.
Ces résultats s'expliquent par la crise économique, des délocalisations ou fermetures d'usines.
- 2.5 - Dans l'annexe 3, le taux de chômage est calculé par rapport à la population active.
Identifier les éléments qui composent la population active.
La population active est composée des personnes qui occupent un emploi et celles qui en recherchent un activement.
- 2.6 - Sur l'annexe 3, repérer le taux d'emploi en France en 2014.
Le taux d'emploi de la France est de 63,8 %.
- 2.7 - Comparer le taux d'emploi en France par rapport aux autres pays.
La France est proche de la moyenne Européenne qui se situe à 64,8%. Elle se situe derrière l'Allemagne et le Royaume-Uni.

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2016	Code 1609 - ECOGEST	CORRIGE
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1	Page 4/8

PARTIE 2 : Sujet au choix du candidat (sur 8 points)

La proposition de corrigé ci-dessous est à maxima de ce que l'on peut attendre d'un candidat. Toutes les compétences ne sont pas obligatoirement évaluées et il est possible de valoriser d'autres compétences.

SUJET A : Comment adapter les facteurs de production aux variations du marché ?

«L'usine Thermomix dopée par le succès de son robot ménager»

- C 1.1.1 Repérer les différents métiers représentatifs du secteur professionnel en lien avec la formation
- C 1.1.5 Caractériser les différents contextes d'exercice du métier
- C.1.2.1 Caractériser les différentes organisations
- C.1.2.2 Repérer la diversité des finalités et des objectifs des organisations
- C 1.4.1 Caractériser le marché de l'entreprise et définir l'offre et la demande
- C 3.1.1 Définir le positionnement
- C 3.2.2 Repérer les différents modes de production et en dégager les principales caractéristiques
- C 3.2.3 Analyser l'incidence des modes de production sur l'organisation du travail
- C 3.2.4 Identifier les facteurs de production
- C 3.2.5 Mesurer les incidences de la combinaison de ces facteurs sur la productivité
- C 4.1.4 Repérer les opportunités de croissance de l'organisation

En introduction, vous présenterez votre secteur professionnel, votre spécialité ainsi que les types d'organisation dans lesquelles vous pouvez travailler.

Secteurs d'activité, métiers, contexte du métier et types d'entreprise **C.1.1.1 - C 1.2.1 –C1.1.5**

- En fonction de la spécialité du candidat

Le développement structuré doit comprendre 2 parties (au minimum) dans lesquelles vous pouvez aborder les thèmes suivants :

- **position de l'entreprise sur le marché**
 - Caractériser le marché, l'offre et la demande **C1.4.1**
Exemple : Le marché des robots ménager ; forte demande d'où des délais de livraison plus long ; volonté d'accroître l'offre en créant de nouvelles lignes de production
 - Identifier les couples produits/marchés de l'entreprise **C3.1.1**
L'usine produit les trois quarts des Thermomix vendus dans le monde et occupe une position dominante.
- **finalité des organisations du secteur et leurs objectifs**
 - Produire des biens et/ou services marchands ou non marchand – Créer de la richesse – but non lucratif ... **C.1.2.2**
Exemple : L'entreprise « Thermomix » est une entreprise industrielle qui produit des biens marchand avec pour objectif la réalisation de profits
- **l'importance de l'innovation pour les industries françaises du secteur,**
 - Identifier les objectifs de croissance (accroissement du chiffre d'affaires, des parts de marché...) **C4.1.4**

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2016	Code 1609 - ECOGEST	CORRIGE
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1	Page 5/8

Exemple : Ce robot innovant a permis à l'entreprise de gagner des parts de marché et de prendre la première place sur le marché (augmentation des ventes, du chiffre d'affaires)

- **les modes de production du secteur et les principales caractéristiques,**
 - Repérer les différents modes de production industrielle (fabrication à l'unité, en série, en continu, juste à temps...) ou de services **C3.2.2**
Exemple : les lignes de production symbolisent la production en série de produits standardisés, fabriqués à l'identique et rapidement en grandes quantités.
- **les facteurs de production spécifiques au secteur professionnel**
 - Identifier les facteurs humains et techniques spécifiques au secteur professionnel **C3.2.4**
Exemple : Facteur travail : salariés et facteur capital : machines-outils
- **les incidences des modes de production sur l'organisation du travail,**
 - Les différents modes d'organisation du travail **C3.2.3**
Exemple : Adaptation des outils de production aux évolutions techniques, modernisation, formation...
- **les opportunités de croissance d'une entreprise dans le secteur.**
 - Croissance interne, externe, indicateurs de mesure de la croissance (Chiffre d'affaires, part de marché, effectifs salariés, moyens de production, bénéfices...) **C3.2.3**
Exemple : Dans ce secteur du robot multifonctions, l'entreprise a augmenté son chiffre d'affaires (forte progression des ventes). L'usine a investi dans des moyens de production supplémentaire et a recruté 60 nouveaux salariés en CDI.
L'entreprise se développe, elle est en phase de croissance. La nature de cette croissance est interne.

Tout autre thème pertinent sera valorisé.

En conclusion, vous présenterez la nécessité de combiner les facteurs de production d'une entreprise pour répondre aux opportunités de croissance

C3.2.5

- Les différentes combinaisons des facteurs de production possibles,
- Les incidences : Productivité, rendement, investissement, formation
Exemple : La mise en place de lignes de production supplémentaires est un investissement de productivité qui permet d'augmenter les quantités produites
La mise en place de nouvelles lignes de production avec de nouveaux robots est un investissement de capacité permettant de produire mieux, de manière plus efficace.

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2016	Code 1609 - ECOGEST	CORRIGE
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1	Page 6/8

Sujet B - Quelles démarches mettre en œuvre pour motiver les salariés dans l'entreprise ?

C 1.1.1 Repérer les différents métiers représentatifs du secteur professionnel en lien avec la formation
C 1.1.4 Repérer les modalités de validation des compétences
C 1.1.5 Caractériser les différents contextes d'exercice du métier
C 1.2.1 Caractériser les différentes organisations
C 3.2.12 Repérer les instances représentatives du personnel et dégager leurs principales attributions
C 3.3.1 Dégager l'intérêt et les enjeux de la gestion des ressources humaines
C 3.3.2 Mesurer l'intérêt et l'importance de l'entretien individuel
C 3.3.3 Identifier les possibilités de formation et leurs enjeux pour le salarié et l'organisation
C 3.3.5 Caractériser les différents moyens pour motiver le salarié

C1.1.1 C1.1.5 C1.2.1

En introduction, vous présenterez votre secteur professionnel, votre spécialité ainsi que les types d'organisation dans lesquelles vous pouvez travailler.

Secteur d'activité, métier recherché, contexte d'exercice du métier et type d'entreprise visé.

Éléments spécifiques à chaque formation

Le développement structuré doit comprendre 2 parties (au minimum) dans lesquelles vous pourrez aborder certains des thèmes suivants :

➤ **Les personnes concernées par la motivation des salariés dans l'entreprise et leur mission C.3.3.1 C.3.2.12**

L'employeur : préserver la santé physique et morale des salariés,

Le comité d'entreprise, les délégués du personnel : mettre en place des actions sociales et culturelles,

Le service des ressources humaines : écoute, dialogue et formation,

Les autres représentants du personnel : écoute, information et soutien du personnel,

Le CHSCT : contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

➤ **Formation tout au long de la vie C.1.1.4 C.3.3.3**

Le plan de formation de l'entreprise,

Les congés de formation,

Le droit à la formation,

Le bilan de compétence,

La VAE.

➤ **les moyens de motivation liés C.3.3.5**

- aux conditions de travail: le cadre et l'organisation du travail, la communication, la nature des tâches, la formation, la communication.

- à la rémunération : primes, titres de service, participation, intéressement, plan d'épargne entreprise, avantages en nature et services entreprises (chèque cadeau, ticket restaurant).

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2016	Code 1609 - ECOGEST	CORRIGE
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1	Page 7/8

➤ **les outils permettant de mesurer la motivation du salarié C.3.3.2.**

Le relevé de présence, la productivité, le bilan de compétences, l'entretien individuel, l'attitude au travail (relationnel).

Tout autre thème pertinent sera valorisé.

En conclusion, vous préciserez l'intérêt de la motivation au travail pour le salarié et l'entreprise.

Pour le salarié : reconnaissance, meilleure rémunération, dynamisme, plaisir, évolution de carrière.

Pour l'entreprise : implication du salarié qui améliore la qualité de travail, meilleure image, augmentation de la productivité, diminution des accidents de travail ou arrêt de maladie, influence sur d'absentéisme (baisse)...

SUJET C : Quel est le rôle des partenaires dans les organisations ?

« Centre d'appels Ceacom, au Havre. Vers un mouvement de grève ? »

- C.1.1.1 Repérer les différents métiers représentatifs du secteur professionnel en lien avec la formation
- C.1.1.5 Caractériser les différents contextes d'exercice du métier
- C.1.2.1 Caractériser les différentes organisations
- C.1.4.6 Mettre en évidence le rôle des principaux partenaires institutionnels en lien avec les organisations
- C.3.2.12 Repérer les instances représentatives du personnel et dégager leurs principales attributions
- C.3.3.1 Dégager l'intérêt et les enjeux de la gestion des ressources humaines
- C.3.3.2 Mesurer l'intérêt et l'importance de l'entretien individuel
- C.3.3.6 Repérer les principaux types de conflits et leur résolution
- C.5.3.3 Identifier la fonction des juridictions prud'homales

En introduction, vous présenterez votre secteur professionnel, votre spécialité ainsi que les types d'organisation dans lesquelles vous pouvez travailler.

Secteurs d'activité, métiers, contexte du métier et types d'entreprise **C.1.1.1 - C 1.2.1 –C1.1.5**

- En fonction de la spécialité du candidat

Le développement structuré doit comprendre 2 parties (au minimum) dans lesquelles vous pouvez aborder les thèmes suivants :

- **les instances représentatives du personnel et leurs principales attributions C.3.2.12**
 - Les délégués du personnel
 - Le comité d'entreprise
 - Le CHSCT
 - La représentation syndicale

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2016	Code 1609 - ECOGEST	CORRIGE
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1	Page 8/8

➤ **le rôle des principaux partenaires institutionnels en lien avec l'entreprise et les salariés C.1.4.6**

Les chambres consulaires : Chambre des métiers, chambre de commerce et d'industrie
 Les organisations professionnelles : UIMM, Fédération française du bâtiment ...
 L'inspection du travail
 L'Etat et les collectivités territoriales

➤ **les enjeux de la gestion des ressources humaines C.3.3.1**

L'intérêt pour une entreprise d'avoir un service « ressources humaines » : améliorer la gestion des personnels... ;
 Les différentes missions du service des ressources humaines : formation, entretien annuel, gestion de carrière, négociation avec les instances représentatives du personnel...

➤ **l'intérêt des négociations annuelles**

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise. Les salariés de ce centre d'appel revendiquent une amélioration des conditions de travail et l'obtention de primes. Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient avec l'employeur.

➤ **les principaux types de conflits et leurs modes de résolution C.3.3.6 et C5.3.3**

Conflits individuels : non-respect du contrat de travail, du code du travail ou des accords collectifs par le salarié ou l'employeur

Mode de résolution : Intervention d'un médiateur, un délégué du personnel, l'inspecteur du travail, le conseil des prud'hommes

Conflits collectifs : revendications des salariés (amélioration des conditions de travail, primes supplémentaires ...)

Moyens de revendication des salariés : débrayage, grève ...

Mode de résolution des conflits : Médiation, conciliation, arbitrage, inspecteur du travail, conseil des prud'hommes.

Tout autre thème pertinent sera valorisé.

En conclusion, vous mettez en évidence les avantages et les inconvénients d'une bonne gestion des ressources humaines pour l'organisation et pour les salariés **C3.3.1 et C3.3.2**

Pour l'organisation : améliorer la qualité de la production, améliorer la compétitivité, former des salariés, renforcer la cohésion des salariés, avoir des salariés performants et motivés

Pour les salariés : motivation des salariés, formation, entretien individuel, possibilités d'évolution